



عوامل مؤثر بر رفتار به اشتراک گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی مؤسسات پژوهشی کشور

فرهاد شیرانی

عضو هیأت علمی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)

shirani@irandoc.ac.ir

هانیه هدائی

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

h.hodaei10@gmail.com

چکیده

پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که عوامل گوناگونی بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر می‌گذارد. مهمترین عوامل به عدم انگیزه در به اشتراک گذاری دانش اشاره دارد. این پژوهش با بررسی عوامل پیش برنده و بازدارنده که بر قصد به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی و به ویژه در پژوهشگاهها و مراکز و مؤسسات ایران تأثیر می‌گذارد درصدد است تا با بررسی عوامل انگیزشی مؤثر بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی در مؤسسات پژوهشی ضمن احصاء این عوامل مدلی را برای بررسی و تحلیل رفتار به اشتراک گذاری دانش ارائه نماید. مدل این پژوهش بر مبنای تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و تئوری مبادله اجتماعی تدوین گردیده است و با نگاهی جامع به عوامل انگیزشی مؤثر بر رفتار به اشتراک گذاری دانش این مدل را ارائه نماید. سازه‌های اصلی این مدل عبارت اند از: هنجارهای ذهنی، تأثیر همقطاران، تأثیر مافوقان، جو سازمانی، کنترل ادراکی رفتار، خود باوری دانشی، پشتیبانی فناوری اطلاعات، نگرش و پاداش، شهرت و خوشنامی، منافع متقابل مورد انتظار و از بین رفتن قدرت دانش.

واژگان کلیدی: رفتار اشتراک دانش، قصد اشتراک دانش، هنجارهای ذهنی، کنترل ادراکی رفتار، خود باوری دانشی، پشتیبانی فناوری اطلاعات، نگرش و پاداش، شهرت و خوشنامی، منافع متقابل مورد انتظار و از بین رفتن قدرت دانش.



۱. مقدمه

اعضای هیأت علمی، چه پژوهشگران و چه مدرسان، سهم کلیدی در به اشتراک گذاری دانش در مؤسسات پژوهشی و دانشگاهها دارند (آتاندا و همکاران^۱، ۲۰۱۲؛ چنگ و همکاران^۲، ۲۰۰۹؛ جولایی و همکاران^۳، ۲۰۱۴؛ وی چانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۴). اشتراک دانش به عنوان یک اولویت اول در مؤسسات علمی مورد توجه قرار گرفته است (سی اونگ هی و بوریانگ^۵، ۲۰۰۸). با این حال هنوز تحقیقات اندکی در حوزه اشتراک دانش انجام گرفته است (جولایی و همکاران، ۲۰۱۴؛ سی اونگ هی و بوریانگ، ۲۰۰۸؛ ونگ و نو^۶، ۲۰۱۰؛ ویترسپون و همکاران^۷، ۲۰۱۳) و برخی از مؤسسات در برانگیختن اعضای هیأت علمی خود برای به اشتراک گذاری دانش با چالش‌هایی مواجه هستند (نورالکامار و حاتم له^۸، ۲۰۱۴؛ وی چانگ و همکاران^۹، ۲۰۱۴). با توجه به آنچه ذکر شد به نظر می‌رسد مدل‌های جامعی که عوامل انگیزشی گوناگون مؤثر بر قصد به اشتراک گذاری دانش را بررسی کنند وجود نداشته باشد (چناماننی و تنگ^{۱۰}، ۲۰۱۲؛ مینا و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۵؛ ونگ و نو، ۲۰۱۰؛ نورالکامار و حاتم له، ۲۰۱۴). تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده یکی از پرکاربردترین تئوری‌ها در پژوهش‌های اشتراک دانش است، و به عنوان بخش اصلی مدل پژوهش در این مطالعه مطرح شده است. از آنجاییکه این تئوری تعداد کاملی از عوامل انگیزشی مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش را ارائه نمی‌دهد (چناماننی و تنگ، ۲۰۱۲؛ مینا و همکاران، ۲۰۱۵؛ چن و هونگ^{۱۲}، ۲۰۱۰؛ لین^{۱۳}، ۲۰۰۷؛ نورالکامار و حاتم له، ۲۰۱۴)، بسیاری از پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند که این تئوری برای تکمیل شدن به تئوری‌های دیگری (مانند تئوری تجزیه رفتار برنامه‌ریزی شده و تئوری مبادله اجتماعی) و پژوهش‌های تجربی دیگری که عوامل انگیزشی مؤثر در زمینه‌های اشتراک گذاری دانش را توضیح می‌دهند، نیاز دارد (باک و کیم^{۱۴}، ۲۰۰۲؛ باک و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۵؛ لین، ۲۰۰۷؛ ونگ و نو^{۱۶}، ۲۰۱۰؛ توحیدی‌نیا و موسی‌خانی، ۲۰۱۰؛ باب الحوائجی و جعفرزاده کرمانی، ۲۰۱۱؛ محمد، ۲۰۱۱). به منظور پر کردن این خلأ، نیاز به بررسی عوامل انگیزشی که می‌توانند هم از تئوری‌ها و هم از ادبیات حاصل شوند، وجود دارد. به طوریکه برخی از پژوهشگران مانند (چن ناماننی، ۲۰۱۱) بعضی از جنبه‌های تئوری مبادله اجتماعی، و باک و همکاران (۲۰۰۵) عوامل انگیزشی بیرونی و جو سازمانی را اضافه کردند. از این رو، این مطالعه با بررسی تئوری‌های رفتاری مهم و ادبیات موجود، مدلی جامع از عوامل انگیزشی مؤثر بر قصد به اشتراک گذاری دانش را پیشنهاد می‌کند. اکثر پژوهشگران تمایل به انجام پژوهش در حوزه اشتراک دانش در زمینه کسب و کار با تمرکز خاص بر جنبه فناوری اطلاعات را دارند (ونگ و

¹Atanda et al

²Cheng et al

³Jolae et al

⁴ Wei Chong et al

⁵Seonghee and Boryung

⁶ Wang and Noe

⁷ Witherspoon et al

⁸ Norulkamar and Hatamleh

⁹ Wei Chong et al

¹⁰ Chennamaneni and Teng

¹¹ Minna et al

¹² Chen and Hung

¹³ Lin

¹⁴ Bock and Kim

¹⁵ Bock et al

¹⁶ Wang and Noe



نو، ۲۰۱۰؛ چاول^{۱۷}، ۲۰۰۲؛ کو و یانگ^{۱۸}، ۲۰۰۸، و تعدادی اندکی از آنها اشتراک دانش را در زمینه‌های علمی بررسی کرده‌اند (سی اونگهی و بوریانگ^{۱۹}، ۲۰۰۸؛ چاول، ۲۰۰۲، سبا و مک دوول^{۲۰}، ۲۰۰۷).

۲. پیشینه پژوهش

اشتراک دانش می‌تواند به صورت در دسترس قرار دادن دانش به دیگران در سازمان تعریف شود (دایر و نوبکا^{۲۱}، ۲۰۰۰؛ لین^{۲۲}، ۲۰۰۷؛ رامایاه^{۲۳}، ۲۰۱۴). اشتراک دانش فرایند مبادله دانش با دیگران است. عملی است که دانش را به دیگر اعضای سازمان ارائه می‌دهیم. به منظور انجام آن، دانش فرد باید به شکلی قابل فهم که می‌تواند توسط دیگران درک و به کار گرفته شود، تبدیل شود (آپی^{۲۴}، ۲۰۰۳). در زمینه موانع اشتراک دانش و عوامل تحریک کننده رفتار اشتراک دانش، ادبیات گسترده‌ایی وجود دارد (اندریوس و دلاهای^{۲۵}، ۲۰۰۰؛ لوین و همکاران^{۲۶}، ۲۰۰۶؛ فوس و همکاران^{۲۷}، ۲۰۰۶؛ لی^{۲۸}، ۲۰۰۶؛ نیتا^{۲۹}، ۲۰۰۸؛ آلتکان و چینازم^{۳۰}، ۲۰۱۲؛ یوسف و همکاران^{۳۱}، ۲۰۱۲؛ هو و راندل^{۳۲}، ۲۰۱۴؛ مینا^{۳۳}، ۲۰۱۵). اکثر پژوهشگران تعدادی از عوامل تأثیرگذار بر اشتراک دانش را معرفی کرده‌اند اما مدلی جامع از آنها ارائه ننموده‌اند (باک و کیم^{۳۴}، ۲۰۰۲؛ ریو و همکاران^{۳۵}، ۲۰۰۳؛ چننامانی^{۳۶}، ۲۰۰۶؛ لین^{۳۷}، ۲۰۰۷؛ آلتکان و چینازم^{۳۸}، ۲۰۱۲؛ یوسف و همکاران، ۲۰۱۲؛ هو و راندل^{۳۹}، ۲۰۱۴). برخی از پژوهشگران مانند (کانلی و کل اوی^{۴۰}، ۲۰۰۳) به ویژگی‌های شخصی مانند جنسیت و سن، و برخی مانند (آردیچویلی و همکاران^{۴۱}، ۲۰۰۶) به سطح آموزشی پرداخته‌اند. (باک و کیم^{۴۲}، ۲۰۰۲)، عوامل سازمانی تأثیرگذار بر اشتراک دانش مانند، سطح فناوری اطلاعات را و (کانلی و کل اوی^{۴۰}، ۲۰۰۳؛ لین و لی^{۴۳}، ۲۰۰۶؛ ساپر^{۴۴}، ۲۰۱۲) پشتیبانی فناوری

¹⁷Chauvel

¹⁸Kuo and Young

¹⁹Seonghee and Boryung

²⁰Saba and McDowell

²¹Dyer and Nobeoka

²²Lin

²³Ramayah

²⁴Ipe

²⁵Andrews and Delahay

²⁶Levin et al

²⁷Foos et al

²⁸Lee

²⁹Nita

³⁰Olatokun and Chinazom

³¹Yusof et al

³²Hu and Randel

³³Minna

³⁴Bock and Kim

³⁵Ryu et al

³⁶Chennamaneni

³⁷Lin

³⁸Olatokun and Chinazom

³⁹Hu and Randel

⁴⁰Connelly and Kelloway

⁴¹Ardichvili et al

⁴²Bock and Kim

⁴³Lin and Lee

⁴⁴Supar



اطلاعات را بررسی کرده‌اند. پژوهشگرانی مانند (باک و همکاران^{۴۵}، ۲۰۰۵؛ نیتا^{۴۶}، ۲۰۰۸؛ هو و راندل^{۴۷}، ۲۰۱۴؛ مینگ-یو چنگ و همکاران^{۴۸}، ۲۰۰۹؛ گانگسوارا و همکاران^{۴۹}، ۲۰۱۵) عوامل انگیزشی مؤثر بر اشتراک دانش مانند مشوق‌ها و پاداش‌های بیرونی را بررسی نموده‌اند. (باک و کیم، ۲۰۰۲)، پاداش‌های مورد انتظار را، (واسکو و فرج^{۵۰}، ۲۰۰۵؛ چننامانی^{۵۱}، ۲۰۱۱؛ ویو و زو^{۵۲}، ۲۰۱۲)، شهرت و منافع متقابل را، (باک و همکاران، ۲۰۰۵؛ چننامانی، ۲۰۰۶) جو سازمانی را و (اچسیو و همکاران^{۵۳}، ۲۰۰۷؛ لین^{۵۴}، ۲۰۰۷)، خودباوری اشتراک دانش را بررسی نموده‌اند.

(باک و همکاران، ۲۰۰۵) به بررسی عوامل تأثیر گذار بر قصد اشتراک دانش ضمنی و صریح در یک شرکت کره ایی با استفاده از تئوری عمل منطقی، به عنوان مدل نظری پژوهش پرداختند. این مدل با سه سازه عدالت، تعلق و نوآوری (ابعاد جو سازمانی) تکمیل شد. آنها پیشنهاد کردند که پاداش‌های بیرونی مورد انتظار و روابط متقابل مورد انتظار، بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد؛ حس ارزشمند بودن بر هنجارهای ذهنی و نگرش نسبت اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. داده‌ها به وسیله پرسش‌نامه از ۲۵۹ کارمند در یک شرکت کره‌ای جمع‌آوری شدند و توسط حداقل مربعات جزئی (pls) تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که نگرش نسبت به اشتراک دانش همراه با هنجارهای ذهنی و جو سازمانی بر قصد افراد برای درگیر شدن به رفتار اشتراک دانش اثر می‌گذارد. نتایج همچنین نشان داد که روابط متقابل مورد انتظار بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبت دارد و جو سازمانی بر هنجارهای ذهنی تأثیر می‌گذارد و در کمال تعجب نتایج، بین پاداش بیرونی مورد انتظار و رفتار اشتراک دانش، رابطه ایی منفی را نشان داد.

(لین و لی، ۲۰۰۴) با استفاده از تئوری رفتار برنامه ریزی شده، به بررسی ادراک مدیران از رفتار اشتراک دانش در تایوان می‌پردازند. آنها اثرات نگرش‌ها، هنجارهای ذهنی، و کنترل ادراکی رفتار را در ارتباط با اشتراک دانش به عنوان متغیرهای مستقل بر قصد تشویق اشتراک دانش و نیز رفتار اشتراک دانش به عنوان متغیرهای وابسته بررسی کردند. چهار فرضیه ساخته شد و از طریق پرسش‌نامه به مدیران عالی سازمانها در تایوان فرستاده شد. ۷۲۰ مدیر به طور تصادفی از بین ۲۰۰۰ مدیر انتخاب شدند. نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری از داده‌های بدست آمده از ۱۵۴ پرسش‌نامه کامل نشان داد که قصد مدیران در ارتقاء اشتراک دانش اثر مثبتی بر رفتار اشتراک دانش در سازمانها دارد. به همین ترتیب، عوامل متغیر وابسته تئوری رفتار برنامه ریزی شده تحت تأثیر تشویق مدیران به اشتراک دانش است. نتایج بیان می‌کند که مدیران می‌توانند از طریق تشویق رفتار اشتراک دانش، فرهنگ اشتراک دانش را در سازمان پیاده سازند.

(محمد حسن صیف، زینب زراعت پیشه و محمد جعفر شفیعی، ۱۳۹۲) در پژوهشی به "ارائه الگوی بر قصد استفاده از تسهیم دانش (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی کازرون)" پرداختند. جامعه آماری پژوهش را کارکنان و اساتید دانشکده علوم پزشکی و فنی مهندسی دانشگاه آزاد اسلامی کازرون تشکیل دادند که تعداد ۱۶۹ نفر از آنها با استفاده از فرمول کوکران و به شیوه نمونه گیری خوشه ایی انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسش نامه در زمینه مدیریت دانش بود. مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تئوری رفتار برنامه ریزی شده و مدل تبادل اجتماعی و مدل ادغامی تناسب فناوری شغل و مدل پذیرش

⁴⁵ Bock et al

⁴⁶ Nita

⁴⁷ Hu and Randel

⁴⁸ Ming-Yu Cheng et al

⁴⁹ Gangeswari et. al

⁵⁰ Wasko and Faraj

⁵¹ Chennamaneni

⁵² Wu and Zhu

⁵³ Hsu et al

⁵⁴ Lin



فناوری اطلاعات ایجاد گردید. متغیرهای این پژوهش تناسب فناوری شغل، اعتماد، هنجار ذهنی، سهولت استفاده ادراک شده، نگرش و قصد در تسهیم دانش سازمانی از فرایند مدیریت دانش می باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش مربوط به رابطه بین نگرش به تسهیم دانش و قصد تسهیم دانش و پایین‌ترین ضریب همبستگی به دست آمده نیز مربوط به رابطه بین تناسب فناوری شغل و اعتماد است. از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب نگرش به تسهیم دانش، سهولت ادراک شده و اعتماد، تناسب فناوری شغل و هنجارهای ذهنی بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با قصد تسهیم دانش دارا هستند و همه روابط بین متغیرها معنادار می باشد

نتایج پژوهش (مهدی قاسمی و سعید آیت، ۱۳۹۳) با عنوان "ارائه چهارچوبی جهت تبیین نقش ابعاد فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات در ارتقای تسهیم دانش در مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان یزد" نشان داد که هر دو متغیر فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات دارای تأثیر معناداری بر تسهیم دانش بوده اند. این در حالی است که تأثیر فرهنگ سازمانی نسبت به فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش بیشتر می باشد. همچنین فرضیه‌های فرعی پژوهش مشخص کردند که به ترتیب مؤلفه‌های ساختار سازمانی، سیستم پاداش، ارتباطات کارکنان، اعتماد و استفاده از فناوری اطلاعات بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش داشته اند. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه‌های پیام نور یزد به تعداد ۳۷۶ نفر بوده است، که تعداد ۱۹۰ نفر به روش تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد فرهنگ سازمانی ال الوی (۲۰۰۷)، پرسش‌نامه فناوری اطلاعات هونگ نگار (۲۰۰۵) و پرسش‌نامه تسهیم دانش پاشازاده (۱۳۸۹) استفاده شد.

۳. چهارچوب نظری پژوهش

هدف این مطالعه، بررسی رفتار اشتراک دانش در زمینه سازمانی است. مرور ادبیات حاکی از این است که تئوری‌های زیادی که به طور وسیعی در پژوهش‌های اشتراک دانش استفاده شده‌اند وجود دارند، که عبارت‌اند از: "تئوری عمل منطقی"^{۵۵} (فیشبن و آیزن،^{۵۶} ۱۹۷۵)، تئوری "رفتار برنامه‌ریزی شده"^{۵۷} (آیزن، ۱۹۹۱)، "تئوری تجزیه رفتار برنامه‌ریزی شده"^{۵۸} (تیلور و تود،^{۵۹} ۱۹۹۵)، و "تئوری مبادله اجتماعی"^{۶۰}. تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، به طور گسترده در مطالعاتی که هدف آنها درک عوامل فردی و انگیزشی مؤثر بر رفتار اشتراک دانش در سازمان‌ها می‌باشد، مورد استفاده قرار گرفته است (چننامانی،^{۶۱} ۲۰۰۶؛ مینا،^{۶۲} ۲۰۱۵) و تئوری اصلی این پژوهش می‌باشد.

۳.۱. تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده

تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، مدل توسعه یافته تئوری عمل منطقی (آیزن و فیشبن،^{۶۳} ۱۹۷۵) است، که معروفترین و متقاعدکننده‌ترین مدل روانشناسی برای پیش‌بینی رفتار فردی می‌باشد (گیفن،^{۶۴} ۲۰۰۳؛ باک و همکاران،^{۶۵} ۲۰۰۵، مینا،^{۶۶}

^{۵۵} theory of reasoned action

^{۵۶} Fishbein and Ajzen

^{۵۷} theory of planned behavior

^{۵۸} decomposed theory of planned behavior

^{۵۹} Taylor and Todd

^{۶۰} Social exchange theory

^{۶۱} Chennamaneni

^{۶۲} Minna

^{۶۳} Ajzen and Fishbein

^{۶۴} Gefen

^{۶۵} Bock et al



۲۰۱۵). تئوری عمل منطقی، عوامل بروز رفتار افراد را از نظر روانی توضیح می‌دهد و درک رابطه بین رفتار و نگرش را از طریق "یک فرایند در کل خطی و سیستماتیک از رفتار منطقی که باورها را به نگرش‌ها، نگرش‌ها را به مقاصد، و مقاصد را به رفتارها وصل می‌کند، تسهیل می‌نماید (گیفن، ۲۰۰۳). این تئوری فرض می‌کند که رفتار فرد توسط قصد وی برای انجام یک عمل خاص پیش‌بینی می‌شود و قصد، به عنوان بهترین پیش‌بینی کننده رفتار از دو عامل تعیین کننده یعنی "نگرش فرد نسبت به رفتار" و "هنجار ذهنی" تشکیل شده است. یکی از انتقادات به تئوری عمل منطقی این است که این تئوری فرض می‌کند رفتار، ارادی و تحت کنترل می‌باشد (آیزن، ۱۹۹۱). در پاسخ به این انتقاد، (آیزن، ۱۹۹۱) تئوری رفتار برنامه ریزی شده را ارائه کرد. طبق تئوری رفتار برنامه ریزی شده، رفتار انسان به طور کامل داوطلبانه و قابل کنترل نیست؛ و از "باورهای رفتاری، باورهای ذهنی، و باورهای کنترلی" تأثیر می‌پذیرد. باورهای رفتاری بر نگرش فرد اثر می‌گذارند. باورهای هنجاری بر هنجار ذهنی فرد اثر می‌گذارند. باورهای کنترلی بر کنترل ادراکی رفتار اثر می‌گذارد. در مجموع، نگرش، هنجار ذهنی، و کنترل ادراکی رفتار، بر قصد افراد به انجام رفتار خاص اثر می‌گذارد. طبق پژوهش‌های تجربی، قصد می‌تواند با اندازه گیری "نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل ادراکی رفتار" پیش‌بینی شود.

۳.۲. تئوری مبادله اجتماعی

تئوری مبادله اجتماعی در زمینه رفتار سازمانی به طور وسیعی مورد استفاده قرار گرفته است. این تئوری بر پایه تئوری مبادله اقتصادی است (کانستنت و همکاران^{۶۷}، ۱۹۹۴؛ زنگ و جیانگ^{۶۸}، ۲۰۱۴). تئوری مبادله اجتماعی بر این فرض است که مبادله ایی از کالای نامشهود^{۶۹} مانند عاطفه^{۷۰}، اعتبار و قدرت در رابطه میان افراد وجود دارد. این تئوری، یک تبادیل نامشخص که در آن یکی از طرفین نیاز دارد به دیگری اعتماد کند تا به طور معمول و بدون هر گونه قرارداد رسمی از مبادله سود ببرند، را بررسی می‌کند (امرسون^{۷۱}، ۱۹۷۶). به طور معمول، تعادلی در این مبادله وجود دارد؛ که هر دو طرف سهم مساوی از کالاهای نامشهود را دریافت می‌کنند. اساس این تئوری این است که مبادله منابع یک شکل ضروری از روابط انسانی است. این شکل از مبادله با روابط قوی میان افراد شناخته شده است. طبق نظر برخی از پژوهشگران، ارزش مبادله اجتماعی در حفظ شهرت، قدرت، و روابط بلند مدت برای منافع متقابل آینده، نهفته است (ونگ و نو^{۷۲}، ۲۰۱۰؛ وو و زو^{۷۳}، ۲۰۱۲؛ زنگ و جیانگ^{۷۴}، ۲۰۱۴). این تئوری یکی از مهمترین مفاهیم را برای شناسایی رفتارها و نگرش‌های کارکنان در پژوهش سازمانی فراهم می‌آورد (ونگ و نو، ۲۰۱۰؛ وو و زو، ۲۰۱۲؛ زنگ و جیانگ، ۲۰۱۴). تئوری مبادله اجتماعی، برای اشتراک دانش بر اساس روابط متقابل میان شرکای دانش به کار گرفته می‌شود. به عبارت دیگر، وقتی افراد روابط متقابلی را با دریافت کننده دانش پیش‌بینی کنند که به نفع هر دو طرف است، به احتمال بیشتری نگرش‌های مثبتی نسبت به اشتراک دانش دارند (شپپ^{۷۵}، ۲۰۱۰). طبق ادبیات موجود، استفاده از تئوری مبادله اجتماعی به منظور بررسی رفتار اشتراک دانش میان افراد مناسب است. اشتراک دانش به عنوان مجموعه‌ای از تبادلات/ مبادلات که از طریق آن مردم سعی در کاهش هزینه‌ها و افزایش پاداش‌های

⁶⁶ Minna

⁶⁷ Constant et al

⁶⁸ Zhang and Jiang

⁶⁹ intangible goods

⁷⁰ affection

⁷¹ Emerson

⁷² Wang and Noe

⁷³ Wu and Zhu

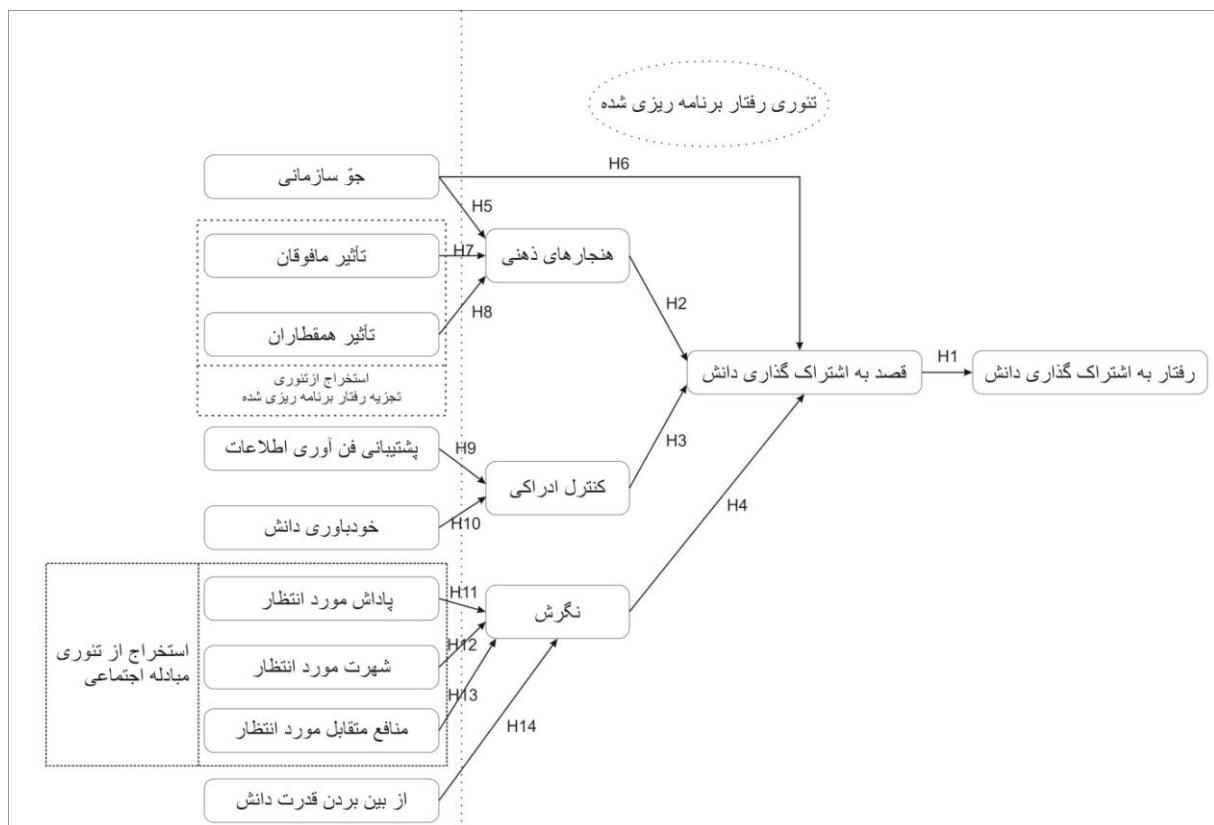
⁷⁴ Zhang and Jiang

⁷⁵ Shipp



خود دارند، مورد توجه قرار گرفته می شود. همچنین حسی از تعهد متقابل^{۷۶} را زمانیکه مردم پاداش هایی را از دیگران دریافت می کنند ایجاد می کند (ونگ و نو، ۲۰۱۰؛ باک و همکاران^{۷۷}، ۲۰۰۵؛ چننامنی^{۷۸}، ۲۰۱۱؛ باک و کیم^{۷۹}، ۲۰۰۰، زنگ و جیانگ، ۲۰۱۴). مطالعات قبلی نشان می دهد که پژوهشگران از تئوری مبادله اجتماعی برای شناسایی عوامل مؤثر بر نگرش فرد نسبت به اشتراک دانش استفاده کرده اند (باک و کیم^{۸۰}، ۲۰۰۲؛ باک و همکاران^{۸۱}، ۲۰۰۵؛ لین^{۸۲}، ۲۰۰۷؛ چننامنی و همکاران^{۸۳}، ۲۰۱۱). در این پژوهش پاداش های مورد انتظار، منافع متقابل مورد انتظار، و شهرت مورد انتظار براساس تئوری مبادله اجتماعی به عنوان عواملی که ممکن است بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر بگذارد، در نظر گرفته شده اند.

۴. مدل پژوهش



⁷⁶ mutual obligation

⁷⁷ Bock et al

⁷⁸ Chennamaneni

⁷⁹ Bock and Kim

⁸⁰ Bock and Kim

⁸¹ Bock et al

⁸² Lin

⁸³ Chennamaneni and colleagues



۵. فرضیه‌های پژوهش

- H1: قصد اشتراک دانش بر رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H2: هنجار ذهنی درباره اشتراک دانش بر قصد اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H3: کنترل ادراکی رفتار درباره اشتراک دانش بر قصد اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H4: نگرش نسبت به اشتراک دانش بر قصد اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H5: جو سازمانی بر هنجارهای ذهنی درباره اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H6: جو سازمانی بر قصد اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H7: تأثیر مافوقان بر هنجارهای ذهنی در مورد اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H8: تأثیر همقطاران بر هنجارهای ذهنی در مورد اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H9: پشتیبانی فناوری اطلاعات بر کنترل ادراکی رفتار تأثیر مثبتی دارد.
- H10: خودباوری نسبت به اشتراک دانش بر کنترل ادراکی رفتار درباره اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H11: پاداش‌های مورد انتظار بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H12: بهبود شهرت مورد انتظار بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H13: منافع متقابل مورد انتظار بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
- H14: از بین رفتن قدرت دانش بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر منفی دارد.

۵.۱. قصد اشتراک دانش

تئوری عمل منطقی (آیزن و فیشبین^{۸۴}، ۱۹۷۵) فرض می‌کند که رفتار فرد توسط قصد وی برای انجام یک عمل خاص پیش‌بینی می‌شود و قصد، به عنوان بهترین پیش‌بینی کننده رفتار از دو عامل تعیین کننده "نگرش فرد نسبت به رفتار" و "هنجار ذهنی" تشکیل شده است. براساس این تئوری فرضیه زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه ۱: قصد اشتراک دانش بر رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.

۵.۲. هنجار ذهنی نسبت به اشتراک دانش

هنجار ذهنی به فشار اجتماعی درک شده برای درگیر شدن یا درگیر نشدن به انجام یک رفتار اشاره می‌کند (آیزن^{۸۵}، ۲۰۰۶). هنجارهای ذهنی با اینکه چگونه رفتار یک فرد از تمایل وی به عمل کردن براساس نظر افراد دیگری که برای وی مهم هستند تأثیر می‌پذیرد، مرتبط هستند (آیزن، ۲۰۰۱). طبق تئوری رفتار برنامه ریزی شده، هنجارهای ذهنی از باورهای ذهنی مردم شکل می‌گیرند و با باور آنها در مورد اینکه که دیگر افراد مرتبط مهم، از آنها انتظار درگیر شدن به رفتار مورد نظر را دارند،

⁸⁴ Ajzen and Fishbein

⁸⁵ Ajzen



مرتبط هستند. در زمینه سازمانها، این افراد مرتبط، مدیران ارشد، سرپرستان و گروه همقطاران می باشند (چننامانی^{۸۶}، ۲۰۰۶).

طبیعی است که از کارکنان انتظار داشته باشیم که انتظارات مدیریت به درگیر شدن به رفتار اشتراک دانش را اجابت کنند. به همین ترتیب، پذیرش گروه همقطاران نیز اثری کلیدی بر رفتار یک فرد دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که هنجارهای ذهنی، تعیین کننده‌های کلیدی قصد فرد در جهت یک رفتار هستند (ماتیسون^{۸۷}، ۱۹۹۱؛ باک و همکاران^{۸۸}، ۲۰۰۵؛ کو و یانگ^{۸۹}، ۲۰۰۸، جولایی و همکاران، ۲۰۱۴؛ مینا و همکاران^{۹۰}، ۲۰۱۵؛ ویترسپون و همکاران^{۹۱}، ۲۰۱۳؛ نورالکمار و حاتمله، ۲۰۱۴) و در زمینه رفتار اشتراک دانش، رابطه مثبتی بین هنجارهای ذهنی و قصد نسبت به اشتراک دانش وجود دارد (چننامانی، ۲۰۰۶؛ کو و یانگ، ۲۰۰۸؛ لینگ^{۹۲}، ۲۰۰۹). این مطلب چگونگی مهم بودن باورهای هنجاری افراد درباره دیگران را برای آنها پیشنهاد می‌کند، انتظارات تأثیر مثبتی بر قصد آنها نسبت به اشتراک دانش دارد. با این فرض، فرضیه زیر برای این مطالعه مطرح می‌شود:

فرضیه ۲: هنجار ذهنی درباره اشتراک دانش بر قصد اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.

۵.۳. کنترل ادراکی رفتار نسبت به اشتراک دانش

کنترل ادراکی رفتار، درک فرد از آسانی یا سختی مرتبط با انجام یک رفتار است (آیزن، ۱۹۹۱). کنترل ادراکی رفتار به درک مردم از اینکه چگونه انجام یک عمل برای آنها آسان یا سخت است و همچنین بازتابی از باورهای آنها نسبت به دستیابی به منابع و فرصتهایی است، که برای تسهیل بروز رفتار لازم هستند (آیزن، ۱۹۹۱). طبق نظر آیزن (۲۰۰۲)، مفهوم کنترل ادراکی رفتار از دو جزء مجزا و در عین حال مرتبط یعنی " خود باوری و کنترل " تشکیل شده است. این دو جزء از عوامل درونی (یعنی خودباوری نسبت به رفتار اشتراک دانش) و عوامل بیرونی (یعنی پشتیبانی فناوری اطلاعات) تأثیر می‌پذیرند (باک و کیم^{۹۳}، ۲۰۰۲؛ کانکانهالی و همکاران^{۹۴}، ۲۰۰۵؛ اچسو و همکاران^{۹۵}، ۲۰۰۷؛ لین^{۹۶}، ۲۰۱۱؛ مینا و همکاران^{۹۷}، ۲۰۱۵؛ ویترسپون و همکاران^{۹۸}، ۲۰۱۳؛ نورالکمار و حاتمله، ۲۰۱۴).

طبق ادبیات، کنترل ادراکی رفتار، تعیین کننده اصلی قصد اشتراک دانش محسوب می‌شود (چننامانی^{۹۹}، ۲۰۰۶؛ لین، ۲۰۰۶). به عقیده آیزن (۲۰۰۲) "کنترل ادراکی رفتار باید به مردم این اطمینان را بدهد که آنها قادر به انجام رفتار هستند".

⁸⁶ Chennamaneni

⁸⁷ Mathieson

⁸⁸ Bock et al

⁸⁹ Kuo and Young

⁹⁰ Minna et al

⁹¹ Witherspoon et al

⁹² Ling

⁹³ Bock and Kim

⁹⁴ Kankanhalli et al

⁹⁵ Hsu et al

⁹⁶ Lin

⁹⁷ Minna et al

⁹⁸ Witherspoon et al

⁹⁹ Chennamaneni



طبق نظر ریو و همکاران^{۱۰۰} (۲۰۰۳) حتی اگر شخصی در یک سازمان از نظر نگرش و هنجارهای ذهنی به شدت برانگیخته شده باشد، ممکن است واقعاً رفتار را به علت مداخله شرایط سازمانی انجام ندهد. این مطلب به این نکته اشاره می‌کند که عدم کنترل ادراکی رفتار ممکن است تأثیر منفی بر قصد اشتراک دانش داشته باشد (ریو و همکاران، ۲۰۰۳). چهارچوب وسیعی از ادبیات گذشته مشخص کرده‌اند که کنترل ادراکی رفتار، تأثیر مثبتی بر قصد اشتراک دانش دارد (مانند باک و همکاران^{۱۰۱}، ۲۰۰۵؛ لین، ۲۰۰۶). از این رو فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۳: کنترل ادراکی رفتار درباره اشتراک دانش، تأثیر مثبتی بر قصد اشتراک دانش دارد.

۵.۴. نگرش نسبت به اشتراک دانش

نگرش عامل تعیین کننده ایی است که به صورت مستقیم بر قصد فرد برای انجام یک رفتار اثر می‌گذارد. نگرش ارزیابی مطلوب یا نامطلوب یک شخص از یک رفتار است (ونکاتش و براون^{۱۰۲}، ۲۰۰۱) و یک احساس مثبت و منفی فرد درباره انجام رفتار هدف می‌باشد (ونکاتش و براون، ۲۰۰۱). همانطور که در مطالعات بسیاری از اشتراک دانش بحث شد، نگرش یک عامل اصلی تأثیرگذار بر قصد فرد نسبت به اشتراک دانش می‌باشد (مانند باک و همکاران^{۱۰۳}، ۲۰۰۵). در یک متاآنالیز از چندین مطالعه تجربی آیزن و فیشر^{۱۰۴} (۱۹۸۰) مشخص می‌شود که قصد با دقت و درستی قابل توجهی به وسیله اندازه گیری نگرش می‌تواند پیش بینی شود. باک و کیم^{۱۰۵} (۲۰۰۲) فهمیدند که نگرش تأثیر مثبت و قابل توجهی بر قصد اشتراک دانش دارد، از این رو، می‌تواند به عنوان سازه اصلی در مطالعاتی که هدفشان درک قصد افراد نسبت به اشتراک دانش است، در نظر گرفته شود (چننامانی و همکاران^{۱۰۶}، ۲۰۱۱؛ جولایی و همکاران، ۲۰۱۴؛ مینا و همکاران^{۱۰۷}، ۲۰۱۵؛ ویترسپون و همکاران^{۱۰۸}، ۲۰۱۳؛ نورالکمار و حاتم‌اله، ۲۰۱۴).

در حوزه اشتراک دانش، نگرش به "درجه ایی از احساسات مثبت یا منفی فرد در رابطه با اشتراک دانش خود" و قصد "به درجه ایی که یک فرد اعتقاد دارد که او درگیر عمل اشتراک دانش خواهد شد" اشاره می‌کند (لین^{۱۰۹}، ۲۰۰۶). تأثیر نگرش بر قصد اشتراک دانش در مطالعات بسیاری فرضیه سازی شده است و اعتبار آن تأیید شده است (کانلی و کل‌اوی^{۱۱۰}، ۲۰۰۳، باک و همکاران^{۱۱۱}، ۲۰۰۵؛ لین و لی^{۱۱۲}، ۲۰۰۶؛ چننامانی و همکاران^{۱۱۳}، ۲۰۱۱؛ جولایی و همکاران، ۲۰۱۴؛ مینا و همکاران^{۱۱۴}، ۲۰۱۵؛ ویترسپون و همکاران^{۱۱۵}، ۲۰۱۳؛ نورالکمار و حاتم‌اله، ۲۰۱۴). با فرض اینکه نگرش نسبت به اشتراک دانش بر قصد اشتراک دانش آن تأثیر دارد، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

¹⁰⁰ Ryu et al
¹⁰¹ Bock et al
¹⁰² Venkatesh and Brown
¹⁰³ Bock et al
¹⁰⁴ Ajzen and Fishbein
¹⁰⁵ Bock and Kim
¹⁰⁶ Chennamaneni et al.
¹⁰⁷ Minna et al
¹⁰⁸ Witherspoon et al
¹⁰⁹ Lin
¹¹⁰ Connelly and Kelloway
¹¹¹ Bock et al
¹¹² Lin and Lee
¹¹³ Chennamaneni et al
¹¹⁴ Minna et al
¹¹⁵ Witherspoon et al



فرضیه ۴: نگرش نسبت به اشتراک دانش بر قصد اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.

۵.۵. جوّ سازمانی

جوّ سازمانی به ادراکات و احساسات اعضای یک سازمان که هدایت کننده رفتار کارکنان از طریق ایجاد درک در آنها که رفتار خوب و قابل قبول است، اشاره می‌شود. جوّ سازمانی به عنوان یکی از عوامل تأثیر گذار بر هنجارهای ذهنی، زمانیکه کارکنان ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی را ارزیابی و درونی می‌کنند، شکل می‌گیرد. تأثیر جوّ سازمانی بر هنجارهای ذهنی و قصد انجام یک فعالیت به طور وسیعی مورد مطالعه قرار گرفته است (کانلی و کل اوی^{۱۱۶}، ۲۰۰۳؛ باک و همکاران^{۱۱۷}، ۲۰۰۵؛ نیتا^{۱۱۸}، ۲۰۰۸). پژوهشگران بر اینکه جوّ سازمانی محرکی کلیدی برای هنجارهای ذهنی و قصد اشتراک دانش است، توافق کلی دارند (مانند باک و همکاران، ۲۰۰۵؛ نیتا، ۲۰۰۸).

باک و همکاران (۲۰۰۵) در مطالعات خود به بررسی عوامل تأثیر گذار بر قصد اشتراک دانش افراد پرداختند. نتایج نشان داد که جوّ سازمانی به همراه نگرش افراد در مورد اشتراک دانش و هنجارهای ذهنی مرتبط، عواملی هستند که رفتار اشتراک دانش را تشویق می‌کنند. آنها فهمیدند که جوّ سازمانی بر هنجارهای ذهنی تأثیر مثبت دارد. با مرور ادبیات پژوهش، در این مطالعه فرض می‌شود که جوّ سازمانی به طور مستقیم و غیر مستقیم (به واسطه هنجارهای ذهنی) بر قصد اعضای هیأت علمی در مورد اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. بنابراین دو فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۵: جوّ سازمانی بر هنجارهای ذهنی درباره اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.

فرضیه ۶: جوّ سازمانی بر قصد اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.

۵.۶. گروههای مرجع

طبق نظر خلیل (۲۰۰۵)، گروههای مرجع کسانی هستند که می‌توانند مردم را برای انجام رفتارهای خاص تحت فشار اجتماعی بگذارند. مثالی از گروههای مرجع عبارت‌اند از: دوستان، اعضای خانواده، و همکاران/ همقطاران. تأثیر گروههای مرجع در حوزه‌های بسیاری بررسی شده است، به طور مثال، در استفاده از کامپیوتر (تیلور و تود^{۱۱۹}، ۱۹۹۵)، خرید از اینترنت (لیمایم و همکاران^{۱۲۰}، ۲۰۰۰)، و به کارگیری معاملات آنلاین (لایو^{۱۲۱}، ۲۰۰۲). (تیلور و تود، ۱۹۹۵) با تجزیه گروههای مرجع به مافوقان و همقطاران مطرح می‌کنند که این گروههای مرجع به واسطه هنجارهای ذهنی بر قصد انجام یک رفتار اثر می‌گذارند. در زمینه اشتراک دانش، سازه تأثیر مافوقان می‌تواند به صورت نیرو یا اجباری که فرد از سوی سرپرستان در مورد اشتراک گذاری یا عدم به اشتراک گذاری دانش درک می‌کند، توصیف شود. به عبارت دیگر، تأثیر سرپرستان به معنی تأثیر نظرات آنها بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی می‌باشد. به همین ترتیب، سازه گروه همقطاران می‌تواند به صورت نیرو یا اجباری که فرد از سوی همکاران درک می‌کند تا رفتار به اشتراک گذاری دانش را انجام دهد یا ندهد، توصیف شود. به طور مشابه، تأثیر همقطاران به معنی تأثیر نظرات آنها در به اشتراک گذاری دانش می‌باشد. بنابراین نظرات همقطاران یا مافوقان در مورد اشتراک دانش ممکن است بر قصد افراد در جهت به اشتراک گذاری دانش در سازمانها تأثیر بگذارد. براساس این مطلب، دو فرضیه زیر مطرح می‌شود:

¹¹⁶ Connelly and Kelloway

¹¹⁷ Bock et al

¹¹⁸ Nita

¹¹⁹ Taylor and Todd

¹²⁰ Limayem et al

¹²¹ Lau



فرضیه ۷: تأثیر مافوقان بر هنجارهای ذهنی درباره اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.
فرضیه ۸: تأثیر همقطاران بر هنجارهای ذهنی درباره اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.

۵.۷. پشتیبانی فناوری اطلاعات

در مطالعات پیشین، پشتیبانی فناوری اطلاعات به عنوان عامل تعیین کننده کلیدی برای کنترل ادراکی رفتار شناخته شده است (لین و لی^{۱۲۲}، ۲۰۰۷). این سازه به "درجه ایی که در آن اشتراک دانش با استفاده از فناوری اطلاعات پشتیبانی می‌شود، اشاره می‌کند" (لین و لی^{۱۲۳}، ۲۰۰۳). پژوهش‌های قبلی حاکی از این هستند که مردم طبق باورهایشان درباره در دسترس بودن و آسانی استفاده از سیستم‌های اطلاعات، عمل می‌کنند (چننامانی^{۱۲۴}، ۲۰۰۶؛ چننامانی و همکاران، ۲۰۱۱؛ لین، ۲۰۰۷؛ مینا و همکاران^{۱۲۵}، ۲۰۱۵). توانایی استفاده از فناوری اطلاعات اغلب تبادل دانش را تسهیل می‌کند، که شامل توانایی استفاده از ابزارهای ارتباطی مانند پست الکترونیک و اینترنت و توانایی به روز ماندن همراه با پیشرفت‌های فناوری می‌باشد (هوسمن و ولکر^{۱۲۶}، ۲۰۰۶؛ مینا و همکاران، ۲۰۱۵) که همه این موارد اشتراک دانش را میان افراد و در سازمان‌های ارتقاء می‌بخشد.

بنابراین، سازه پشتیبانی فناوری اطلاعات می‌تواند به عنوان یک عامل پیش‌تاز برای کنترل ادراکی رفتار در نظر گرفته شود که کار گروهی را تسهیل می‌کند و اشتراک دانش را امکان پذیر می‌کند (لین و لی، ۲۰۰۷؛ لو و همکاران^{۱۲۷}، ۲۰۰۹؛ ساپر^{۱۲۸}، ۲۰۱۲). بنابراین، در این مطالعه، پشتیبانی فناوری اطلاعات به عنوان باورهای مردم درباره قابلیت استفاده و در دسترس بودن فناوری اطلاعات (مانند پست الکترونیک، اینترنت، انجمن‌های بحث و تبادل نظر) در سازمان که از طریق آن می‌توان فعالیت‌های اشتراک دانش را پشتیبانی نمود، در نظر گرفته می‌شود. از این رو، فرض می‌شود که آن دسته از اعضای هیأت علمی که باور دارند سازمان، آنها را از نظر فناوری اطلاعات مورد نیاز برای درگیر شدن در فعالیت‌های اشتراک دانش حمایت می‌کند (یعنی پشتیبانی فناوری اطلاعات)؛ درک خواهند نمود که واقعاً توانایی اشتراک دانش را دارند. (یعنی کنترل ادراکی رفتار). بنابراین فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۹: پشتیبانی فناوری اطلاعات بر کنترل ادراکی رفتار تأثیر مثبتی دارد.

۵.۸. خود باوری دانش

خودباوری دانش به "قضایوت افراد در ارتباط با توانایی‌شان برای سازماندهی و اجرای دوره‌های عمل/اقدام که نیازمند دستیابی به سطوح مشخصی از عملکرد است"، اشاره می‌کند (بندورا^{۱۲۹}، ۱۹۸۶ نقل شده از لین^{۱۳۰}، ۲۰۰۷). خودباوری دانش در پژوهش‌های پیشین به عنوان عامل تعیین کننده درونی اصلی برای کنترل ادراکی رفتار شناسایی شده است (هسیه و همکاران^{۱۳۱}، ۲۰۰۸). به همین ترتیب، خودباوری دانش به عنوان "قضایوت افراد در ارتباط با توانایی‌هایشان در ارائه دانشی که

¹²² line and lee

¹²³ Lin and lee

¹²⁴ Chennamaneni

¹²⁵ Minna et al

¹²⁶ Huysman and Volker

¹²⁷ Lu et al

¹²⁸ Supar

¹²⁹ Bandura

¹³⁰ Lin

¹³¹ Hsieh et al



برای دیگران با ارزش است، شناخته شده است (کانکانهالی و همکاران^{۱۳۲}، ۲۰۰۵؛ لین، ۲۰۱۱). طبق پژوهش‌های قبلی، افراد با خودباوری بالا نسبت به کسانی که خودباوری در آنها پایین است، ممکن است دانش با ارزش تری را ارائه دهند (کانستنت و همکاران^{۱۳۳}، ۱۹۹۴؛ باک و کیم^{۱۳۴}، ۲۰۰۲). به همین ترتیب، باور مردم به توانایشان در انجام یک رفتار به طور قابل توجهی بر کنترل ادراکی رفتار تأثیر می‌گذارد (واسکو و فرج^{۱۳۵}، ۲۰۰۵؛ لین، ۲۰۰۷).

خودباوری دانش به عنوان یکی از تعیین کننده‌های اصلی کنترل ادراکی رفتار، شناخته شده است (باک و کیم، ۲۰۰۲؛ اچسو و همکاران^{۱۳۶}، ۲۰۰۷، لو و همکاران^{۱۳۷}، ۲۰۰۹؛ لین و همکاران^{۱۳۸}، ۲۰۰۹) و در نتیجه دلیلی برای اشتراک دانش با همقطاران محسوب می‌شود (باک و کیم، ۲۰۰۲؛ واسکو و فرج، ۲۰۰۵، کانکانهالی و همکاران، ۲۰۰۵). در زمینه این مطالعه، پیش بینی می‌شود آن دسته از اعضای هیأت علمی که به توانایی خود در ارائه دانش با ارزش به همکاران اطمینان دارند، به احتمال بیشتری درک می‌کنند که توانایی اشتراک دانش را دارند. به همین ترتیب، فرض می‌شود که اعضای هیأت علمی ای که در اشتراک دانش مطمئن هستند (یعنی خودباوری اشتراک دانش)، خودشان را مانند افرادی که قادر به اشتراک دانش هستند می‌بینند (یعنی کنترل ادراکی رفتار بالا). این مطلب فرضیه زیر را مطرح پیشنهاد می‌کند:

فرضیه ۱۰: خودباوری دانش بر کنترل ادراکی رفتار درباره اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.

۵.۹. پاداش مورد انتظار

پاداش مورد انتظار، از تئوری مبادله اجتماعی گرفته شده است که به "درجه ایی که یک فرد اعتقاد دارد که می‌تواند به سبب اشتراک دانش پاداش‌های بیرونی کسب کند" اشاره می‌کند (باک و کیم^{۱۳۹}، ۲۰۰۲). طبق تئوری مبادله اجتماعی، یک فرد توسط "نفع شخصی منطقی"^{۱۴۰} هدایت می‌شود (چننامانی^{۱۴۱}، ۲۰۰۶؛ ونگ و هو^{۱۴۲}، ۲۰۱۵). به طور مثال، یک فرد براساس ارزیابی خود از پاداش‌ها و هزینه‌های مورد انتظار، رفتار می‌کند. مطالعات نشان می‌دهد که داشتن یک سیستم پاداش‌دهی، عاملی انگیزشی موثر بر نگرش افراد نسبت به فعالیت‌ها در سازمان محسوب می‌شود (داونپورت و پراسک^{۱۴۳}، ۲۰۰۰).

مطالعات قبلی، اهمیت سیستم‌های پاداش‌دهی را زمانیکه افراد درگیر اشتراک دانش می‌شوند روشن ساخته است (باک و کیم^{۱۴۴}، ۲۰۰۲؛ چننامانی^{۱۴۵}، ۲۰۰۶؛ ونگ و هو^{۱۴۶}، ۲۰۱۵). به هر حال، طبق نظر چننامانی (۲۰۰۶)، اشتراک دانش برای مشارکت کنندگان، هزینه‌هایی مانند زمان، انرژی، از دست دادن قدرت و مالکیتی که به اشتراک دانش اختصاص می‌دهند را به همراه دارد. علاوه بر این، اشتراک دانش ممکن است شامل حقوق بالاتر، پاداش، امنیت شغلی بهتر، و پیشرفت شغلی شود

¹³² Kankanhalli et al

¹³³ Constant et al

¹³⁴ Bock and Kim

¹³⁵ Wasko and Faraj

¹³⁶ Hsu et al

¹³⁷ Lu et al

¹³⁸ Lin et al

¹³⁹ Bock and Kim

¹⁴⁰ rational self-interest

¹⁴¹ Chennamaneni

¹⁴² Wang and Hou

¹⁴³ Davenport and Prusak

¹⁴⁴ Bock and Kim

¹⁴⁵ Chennamaneni

¹⁴⁶ Wang and Hou



(داونپورت و پراسک^{۱۴۷}، ۱۹۹۸؛ جارونپا و استپلز^{۱۴۸}، ۲۰۰۱؛ چانگ^{۱۴۹} و بشارتی، ۲۰۱۴؛ ونگ و هو^{۱۵۰}، ۲۰۱۵؛ لین و لو^{۱۵۱}، ۲۰۱۵). به طور مشابهی، "پاداش مورد انتظار" توسط برخی از پژوهشگرانی که پیشنهاد می‌دهند یک راه افزایش پرداخت افراد، ارائه پاداش انتخابی زمانیکه دانش به اشتراک گذاشته می‌شود است، مورد توجه قرار گرفته است. این پاداش‌ها می‌تواند به صورت مشوق‌های پولی مانند پاداش‌های مالی، و مشوق‌های غیرپولی مانند برتری/ امتیاز/ شناخت^{۱۵۲} باشد (باک و همکاران^{۱۵۳}، ۲۰۰۵؛ لین و لو^{۱۵۴}، ۲۰۱۵).

طبق شواهد باک و کیم^{۱۵۵} (۲۰۰۲) و چننامانی^{۱۵۶} (۲۰۰۶)، پاداش‌های مورد انتظار و مشوق‌ها توسط سازمانها به منظور تأثیر گذاشتن بر نگرش افراد نسبت به اشتراک دانش ارائه می‌شوند. به همین ترتیب، در این مطالعه، پیش بینی می‌شود که نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به اشتراک دانش توسط پاداش‌هایی که آنها از سازمانهای خود انتظار دارند، تأثیر می‌پذیرد. بر این اساس، فرض می‌شود که اگر اعضای هیأت علمی بر این باور باشند که حمایت‌های مالی، حقوق بالاتر، فرصت مطالعاتی (یعنی پاداش‌های مورد انتظار) را به عنوان نتایج اشتراک دانش با همکاران دریافت خواهند کرد، ممکن است نگرش مثبتی نسبت به اشتراک دانش داشته باشند. بنابراین فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۱۱: پاداش‌های مورد انتظار بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.

۵.۱۰. بهبود شهرت مورد انتظار

سازه "بهبود شهرت مورد انتظار" از تئوری مبادله اجتماعی گرفته شده است که به سطحی که یک فرد فکر می‌کند اشتراک دانش سبب بهبود "شهرت و موقعیت" وی در شغل می‌شود، اشاره می‌کند (چننامانی و همکاران، ۲۰۱۱). طبق تئوری مبادله اجتماعی، مبادله اجتماعی^{۱۵۷} به پاداش‌های اجتماعی؛ یعنی احساس تأیید، مقام و احترام اشاره می‌کند. در اقتصاد دانش محور، تخصص ارزش بالایی دارد و به وسیله نشان دادن استعداد به دیگر کارکنان، به رسمیت شناخته می‌شود (کانستنت و همکاران^{۱۵۸}، ۱۹۹۴؛ کانکانهالی و همکاران^{۱۵۹}، ۲۰۰۵؛ وو و زو^{۱۶۰}، ۲۰۱۲). "ادل و گریسون"^{۱۶۱} (۱۹۹۸) اعتقاد دارند که افراد تجربه‌های موفقیت آمیزشان را به علت تمایل به متمایز بودن میان کارشناسان و همکارانشان به اشتراک می‌گذارند. کولاک^{۱۶۲} (۱۹۹۸) متوجه شد که کارکنان با دانش فنی بالا، موقعیت بهتری در محیط کار دارند. تأثیر مثبت بهبود شهرت درک شده بر نگرش نسبت به اشتراک دانش در مطالعات چننامانی^{۱۶۳} (۲۰۱۱) بررسی شده است.

¹⁴⁷ Davenport and Prusak

¹⁴⁸ Jarvenpaa and Staples

¹⁴⁹ Chong

¹⁵⁰ Wang and Hou

¹⁵¹ Lin and Lo

¹⁵² recognition

¹⁵³ Bock et al

¹⁵⁴ Lin and Lo

¹⁵⁵ Bock and Kim

¹⁵⁶ Chennamaneni

¹⁵⁷ social exchange

¹⁵⁸ Constant et al

¹⁵⁹ Kankanhalli et al

¹⁶⁰ Wu and Zhu

¹⁶¹ O'Dell and Grayson

¹⁶² Kollock

¹⁶³ Chennamaneni



به این ترتیب، با مطالعه پژوهش‌های پیشین، در زمینه این مطالعه، می‌توان پیش‌بینی کرد که بهبود شهرت مورد انتظار اعضای هیأت علمی (مانند احساس تأیید، مقام و احترام) به عنوان پاداشی برای اشتراک دانش ممکن است بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبتی داشته باشد. با توجه به این بحث، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱۲: بهبود شهرت مورد انتظار بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.

۵.۱۱. منافع متقابل مورد انتظار

در زمینه اشتراک دانش، منافع متقابل مورد انتظار درجه‌ای است که افراد فکر می‌کنند که نیازهایشان برای دانش در آینده، می‌تواند توسط افراد دیگر در پاسخ به اشتراک دانش در زمان کنونی، تأمین شود (کاننلی و تورن^{۱۶۴}، ۱۹۹۰؛ واسکو و فرج^{۱۶۵}، ۲۰۰۰؛ باک و همکاران^{۱۶۶}، ۲۰۰۵؛ گوه و ساندهو^{۱۶۷}، ۲۰۱۳؛ وو و زو^{۱۶۸}، ۲۰۱۲). این سازه، از تئوری مبادله اجتماعی استخراج شده است. بلا^{۱۶۹} (۱۹۶۴) رفتار انسانی را از نظر تبادلات اجتماعی توصیف می‌کند. هومنز^{۱۷۰} (۱۹۶۱) مبادله اجتماعی را به عنوان مبادله فعالیت، مشهود یا نامشهود، و همراه با هزینه یا پاداش کمتر یا بیشتر، بین حداقل دو شخص تعریف می‌کند. به هر حال، طبق نظر امرسون^{۱۷۱} (۱۹۷۶) عمل متقابل^{۱۷۲} ویژگی اصلی روابط مبادله شده^{۱۷۳}، است و روابط مبادله شده می‌تواند به صورت روابطی که در آن توازی از قدرت وجود دارد شناخته شود. عمل متقابل به صورت "احساساتی از تعهد شخصی^{۱۷۴}، قدردانی^{۱۷۵} و اعتماد^{۱۷۶}" تعریف می‌شود (کروپانزانو و میشل^{۱۷۷}، ۲۰۰۵؛ شاپیرو و شور^{۱۷۸}، ۲۰۰۷؛ رایبسون و همکاران^{۱۷۹}، ۲۰۰۸؛ وو و زو^{۱۸۰}، ۲۰۱۲؛ گوه و ساندهو^{۱۸۱}، ۲۰۱۳). طبق مطالعات گذشته انتظار می‌رود نیازهای آتی دانش افراد درگیر در فعالیت‌های اشتراک دانش در عوض، توسط افراد دیگر تأمین خواهد شد. تأثیر عمل متقابل بر نگرش در مطالعات تجربی گوناگونی شناسایی شده است، که مشخص شده است که زمانیکه افراد منافع دوجانبه‌ای برای اشتراک دانش دریافت می‌کنند، نگرش مثبتی نسبت به رفتار خواهند داشت. به طور مثال، باک و همکاران^{۱۸۲} (۲۰۰۵) متوجه شدند که بین منافع متقابل مورد انتظار مردم و نگرش آنها نسبت به اشتراک دانش رابطه مثبتی وجود دارد.

¹⁶⁴ Connolly and Thorn

¹⁶⁵ Wasko and Faraj

¹⁶⁶ Bock et al

¹⁶⁷ Goh, and Sandhu

¹⁶⁸ Wu and Zhu

¹⁶⁹ Blau

¹⁷⁰ Homans

¹⁷¹ Emerson

¹⁷² reciprocity

¹⁷³ exchange relations

¹⁷⁴ personal obligation

¹⁷⁵ gratitude

¹⁷⁶ trust

¹⁷⁷ Cropanzano and Mitchell

¹⁷⁸ Shapiro and Shore

¹⁷⁹ Robinson et al

¹⁸⁰ Wu and Zhu

¹⁸¹ Goh and Sandhu

¹⁸² Bock et al



انتظار می‌رود که یک تعامل آینده‌ باز^{۱۸۳}، تأثیر مثبتی بر قصد رفتار متقابل دارد. در مطالعه چننامانی^{۱۸۴} (۲۰۰۶) در مورد عوامل تعیین کننده رفتار اشتراک دانش، تأثیر منافع متقابل مورد انتظار بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأیید شده است. با توجه به این مطالعات، می‌توان پیش‌بینی کرد که منافع متقابلی که افراد برای فعالیت‌های اشتراک دانش انتظار دارند، ممکن است بر نگرش آنها نسبت به اشتراک دانش تأثیر بگذارد. بنابراین فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱۳: منافع متقابل مورد انتظار بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.

۵.۱۲. از بین رفتن قدرت دانش

این سازه به درجه‌ایی که یک فرد فکر می‌کند که با اشتراک دانش، وی ارزش و موقعیت خود را در سازمان از دست خواهد داد، اشاره می‌کند. این سازه نیز بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر گذار است. دانش به عنوان یک دارایی فردی خصوصی محسوب می‌شود و اشتراک آن، فرد را ناراضی می‌سازد (وو و زو^{۱۸۵}، ۲۰۱۲؛ باک و همکاران^{۱۸۶}، ۲۰۰۵؛ داوینپورت و همکاران^{۱۸۷}، ۱۹۹۸). پژوهش‌ها پیشنهاد می‌کنند که کارکنان درگیر اشتراک دانش با دیگر اعضای گروه نمی‌شوند اگر "گروه‌ها توسط سلسله مراتب تحمیل شوند یا عدم توازن قدرت درک شود" (کاننلی و کل‌اوی^{۱۸۸}، ۲۰۰۳). طبق مطالعات کاننلی و همکاران (۲۰۰۵)، زمانیکه افراد دانش خاص یا بی نظیری را به اشتراک می‌گذارند، ممکن است برخی از منافع مربوطه را از دست بدهند. همانطوری که از مطالعه چننامانی^{۱۸۹} (۲۰۰۶) مشخص شد، از بین رفتن قدرت دانش مورد انتظار یک عامل کلیدی مؤثر بر نگرش افراد نسبت به اشتراک دانش است.

فرضیه ۱۴: از بین رفتن قدرت دانش مورد انتظار بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر منفی دارد.

۶. نتیجه گیری

پژوهش‌های قبلی که از تئوری رفتار برنامه ریزی شده استفاده کرده‌اند، نشان می‌دهند که هنجارهای ذهنی در مورد اشتراک دانش در شکل گیری قصد اشتراک دانش مهم است (باک و کیم^{۱۹۰}، ۲۰۰۲؛ ریو و همکاران^{۱۹۱}، ۲۰۰۳؛ لین و همکاران^{۱۹۲}، ۲۰۰۹؛ باک و همکاران^{۱۹۳}، ۲۰۰۵؛ جولایی و همکاران، ۲۰۱۴؛ مینا و همکاران^{۱۹۴}، ۲۰۱۵؛ ویترسپون و همکاران^{۱۹۵}، ۲۰۱۳؛ نورالکمار و حاتم له، ۲۰۱۴). همانطور که بحث شد، دو گروه مرجع که تأثیر قابل توجهی بر هنجارهای ذهنی فرد دارند، همکاران و همقطاران هستند. یافته‌های پژوهش‌های قبلی نشان داده اند که کنترل ادراکی رفتار بر قصد اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد (باک و همکاران^{۱۹۶}، ۲۰۰۵؛ لین و لی^{۱۹۷}، ۲۰۰۹؛ چننامانی و تنگ^{۱۹۸}، ۲۰۱۲؛ مینا و همکاران^{۱۹۹}، ۲۰۱۵؛ چن و

¹⁸³ an open future interaction

¹⁸⁴Chennamaneni

¹⁸⁵ Wu and Zhu

¹⁸⁶ Bock et al

¹⁸⁷ Davenport et al

¹⁸⁸ Connelly and Kelloway

¹⁸⁹ Chennamaneni

¹⁹⁰Bock and Kim

¹⁹¹Ryu et al

¹⁹²Lin et al

¹⁹³ Bock et al

¹⁹⁴ Minna et al

¹⁹⁵ Witherspoon et al

¹⁹⁶ Bock et al



هونگ^{۲۰۰}، ۲۰۱۰، جولایی و همکاران، ۲۰۱۴؛ ویترسپون و همکاران^{۲۰۱}، ۲۰۱۳). تأثیر کنترل ادراکی رفتار بر قصد اشتراک دانش مشخص می‌سازد که اعضای هیأت علمی براساس میزانی که برای اشتراک دانش، اطمینان و اعتماد به نفس دارند و این مطلب را باور کرده‌اند، و از فناوری‌های اطلاعات مناسب بهره‌مند باشند، برای اشتراک دانش برانگیخته می‌شوند. یافته‌های پژوهش باک و همکاران (۲۰۰۵) حاکی از این است که جوّ سازمانی بر قصد اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد. نقش مدیران در ایجاد جوّ مطلوب بسیار مهم است. طبق یافته‌های مطالعات گذشته، بین نگرش نسبت به اشتراک دانش و قصد اشتراک دانش رابطه مثبتی وجود دارد (باک و همکاران^{۲۰۲}، ۲۰۰۵؛ لین^{۲۰۳}، ۲۰۰۶؛ کو و یانگ^{۲۰۴}، ۲۰۰۸؛ چننامانی و همکاران^{۲۰۵}، ۲۰۱۱؛ جولایی و همکاران^{۲۰۶}، ۲۰۱۴؛ مینا و همکاران^{۲۰۷}، ۲۰۱۵؛ ویترسپون و همکاران^{۲۰۸}، ۲۰۱۳؛ نورالکمار و حاتم‌اله، ۲۰۱۴). زمانی که اعضای هیأت علمی نگرش مثبتی به اشتراک دانش داشته باشند، به اشتراک دانش بیشتر تمایل خواهند داشت. بر اساس آنچه که مطرح شد مدل این مطالعه، سازه‌های متنوعی را به حوزه پژوهش اشتراک دانش اضافه می‌کند که پیشنهاد می‌شود به طور تجربی و با داده‌های واقعی مورد بررسی قرار گیرند.

۷. منابع

- Ardichvili, Alexandre Martin Maurer, Wei Li, Tim Wentling, Reed Stuedemann, (2006). Cultural influences on knowledge sharing through online communities of practice. *Journal of Knowledge Management*, (10) (1), 94 – 107.
- Bock, G. W., and Kim, Y. G. (2002). Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing. *Information Resource Management Journal*. 15(2), 14-21.
- Ryu, S., Ho, S.H., Han, I. (2003). Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals. *Expert Systems with Applications*. 25(1), 113-22.
- Chennamaneni, A, Teng, J. & Raja, M.K. (2011). A unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test, *Behaviour & Information Technology Journal* iFirst, pages 1-19.
- Chennamaneni, A. (2006). Determinants of knowledge sharing behaviors: developing and testing an integrated theoretical model. Dissertation. The University of Texas at Arlington.
- Chennamaneni, A. (2006), eterninants of knowledge sharing behaviors: Developing and testing an integrated theoretical model. Doctoral Dissertation, University of Texas, Arlington. Retrieved May 12, 2009 from www.proquest.com
- Connelly, C. E., and Kelloway, K. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership and Organizational Development Journal*. 24(5/6), 294-301.
- Gangeswari Tangaraja, Roziah Mohd Rasdi, Maimunah Ismail and Bahaman Abu Samah (2015). Fostering knowledge sharing behavior among public sector managers: a proposed model for the Malaysian public service. *journal Of Knowledge Management*. Vol. 19 No. , pp. 121-140.

¹⁹⁷ Lin et al

¹⁹⁸ Chennamaneni and Teng

¹⁹⁹ Minna et al

²⁰⁰ Chen and Hung

²⁰¹ Witherspoon et al

²⁰² Bock et al

²⁰³ Lin

²⁰⁴ Kuo and Young

²⁰⁵ Chennamaneni et al

²⁰⁶ Jolae et al

²⁰⁷ Minna et al

²⁰⁸ Witherspoon et al



- Hsua, Teresa L. Jub, Chia-Hui Yenc, Chun-Ming Changa. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *Int. J. Human-Computer Studies*, 65 (153),169, 161.
- Hu , Lingyan and Amy E. Randel (2014). Knowledge Sharing in Teams: Social Capital, Extrinsic Incentives, and Team Innovation. *Group & Organization Management*, 39(2) 213-243.
- Levin, D.Z., Whitener, E.M., and Cross, R. (2006). Perceived Trustworthiness of Knowledge Sources: The Moderating Impact of Relationship Length. *Journal of Applied Psychology*. 91(5), 1163-1171.
- Lin, H.F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions, *Journal of Information Science*, Vol.33, no. 2: 135-149.
- Minna Stenius Nelli Hankonen Ari Haukkala Niklas Ravaja. (2015). Understanding knowledge sharing in the work context by applying a belief elicitation study, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 19 Iss 3. pp.97 – 513.
- Nita, Bogdan. (2008). Identifying organizational and interpersonal relationship factors that promote knowledge sharing. PhD Dissertation, Alliant International University.
- Olatokun, Wole and Chinazom Irene Nwafor. (2012).The effect of extrinsic and intrinsic motivation on knowledge sharing intentions of civil servants in Ebonyi State, Nigeria. *Information Development* (28), 216-232.
- Supar, N. (2012). Technological Factors Affecting Knowledge Sharing among Academic Staff in Selected Malaysian Higher Educational Institutions and the Effect on Performance. *Journal of Education & Vocational Research*, 3(7).
- Wu, Y. and Zhu, W. (2012), "An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behaviours", *Kybernetes*, Vol. 41 No. 10, pp. 1462-82.